CHANGER LE PANSEMENT OU PENSER LE CHANGEMENT ;)

**RASSEMBLEMENT CE JEUDI 23 juin à partir de 12h devant le poste de garde de Soitec**

**Depuis dimanche soir de nombreux salariés des différentes équipes de production ont décidé spontanément de lancer des débrayages pour relever la tête et dire STOP. Pourquoi ?**

**STOP au double discours de notre direction** qui est, derrière de belles communications sur sa volonté de TRANSFORMER en profondeur les pratiques en place à Soitec pour en faire soi-disant une « great place to work », est aujourd’hui incapable :

* d’entendre une part importante de ses salariés en colère et démotivés quel que soit leur niveau de responsabilité
* de reconnaître concrètement le travail et l’engagement de l’ensemble des salariés en brisant certains principes de sa politique RH héritée de notre précédente direction (individualisation à outrance, pas de « coup de pouce » aux plus bas salaires…) et des dogmes patronaux les plus basiques.

**STOP au maintien des privilèges de certains** (plusieurs dizaines de millions d’actions gratuites et 1,2M€ versé sous forme de primes à une soixantaine de personnes…) quand ces mêmes personnes sont censées incarner l’exemplarité. La quasi-totalité des salariés a été choqué par ce dispositif poussé par notre direction générale et avalisé par nos principaux actionnaires Etat et CEA en tête… Scandaleux !

**STOP à la valorisation de l’individualisme au détriment du collectif**. Alors que toutes les organisations syndicales demandent d’une même voix la généralisation des primes collectives pour récréer une dynamique positive dans les services, pour aller à l’encontre du chacun pour soi, la direction décide seule de généraliser les Primes individuelles Sur Objectifs (techs 335, 365, Ingé/Cadres C2 & C3). Or de nombreux bénéficiaires de cette prime n’en veulent pas et préfèrent par exemple, rester sur la prime de production ou de service (si elle était revalorisée comme demandé). Ainsi la direction ignore totalement et volontairement les représentants du personnel donc ses salariés au nom de ses principes et parfois de la stigmatisation de quelques cas individuels.

**STOP aux clivages** entre les Catégories Socio Professionnelles (CSP), entre niveaux de qualification, entre le personnel de production et celui des bureaux. La stratégie de la direction lors de ces NAO en est la parfaite illustration. On calme une partie du personnel des bureaux via les primes individuelles et on rétribue à minima les bas salaires. Forcément ça bloque ! Alors que la direction insistait lourdement en début de négociation sur la possibilité, pour elle, de se passer d’un accord, certains d’entre nous se demandent à quoi joue cette dernière. Sans la signature de deux des trois syndicats représentatifs, comme annoncé aujourd’hui par FO et la CGT, aucun accord n’est possible (= retour aux 1ières propositions de la direction : 1,3% d’augmentation au mérite, pas de PSO…), donc forcément dans le cas d’un tel scénario, on irait vers un climat social délétère. Alors qui sont les pyromanes ?! Est-ce que la direction préparerait les prochaines élections professionnelles avant même les organisations syndicales ? Summum de la manipulation ? On espère se tromper…

**Un Message à notre Direction Générale**

Aujourd’hui votre entêtement vis-à-vis des salariés en colère coûte énormément plus à l’entreprise, que ce soit financièrement avec les perturbations induites sur la production et la démotivation qui seraient engendrer durant de nombreux mois si vous n’étiez pas capables de faire ce petit geste nécessaire à l’apaisement.

**50€ de plancher ~ 0,4% de MS sachant que les deux syndicats actuellement non signataires sont prêts à négocier pour trouver une solution avec une enveloppe NAO globale constante.**

Pour nous, salariés mobilisés, la TRANSFORMATION c’est d’abord savoir se parler, s’écouter et surtout se comprendre. Cela passe par la capacité à se remettre en cause et à ne pas s’ignorer comme lors de ces NAO par exemple. Rien n’est pire que de susciter l’espoir auprès de l’ensemble des employés et de décevoir, force est de constater que nous en sommes là aujourd’hui. A “Great place to work” ce n’est pas seulement disposer trois plantes vertes dans une salle de réunion, mettre des baby-foot en salle de pause ou créer une communauté virtuelle sûrement très utile sous Google. On ne vous demande pas de reproduire des schémas, peut être adaptés dans certaines jeunes start-up innovantes sans notre passif (…) et qui vous font certainement rêver, mais seulement d’être proches de vos salariés. Soitec est une grosse PME industrielle qui a le mérite de rassembler dans différents collectifs de travail des personnes de tous horizons que ce soit social, culturel ou en terme de formation, de conjuguer sur un même site français innovation et production ce qui devient de plus en rare (…) et c’est cela qui doit nous rassembler, le reste ce n’est bien souvent que du cosmétique et doit donc rester secondaire.

Nous considérons que ce qui se passe aujourd’hui est un moment clé pour notre entreprise mais peut aussi constituer une opportunité pour l’avenir et qu’à ce stade, chacun doit être responsable. Donc au lieu de passer des heures à formaliser, comme le faisait vos prédécesseurs, des kits de communication RH « chiadés » et très orientés pour expliquer que les bas salaires sont à côté de la plaque en revendiquant, pour tous, une revalorisation des salaires de base, vous feriez mieux de revenir vers nous pour repartir sur de nouvelles bases, négocier et trouver une solution pour sortir de cette impasse par le haut, pour tous.

**Message à tous les salariés (Direction incluse)**

Depuis la mise en place de l’*incentive plan* (actions gratuites et primes pour une soixante de personnes), nous avons été très nombreux à tous les niveaux à exprimer de manière plus ou moins marquée notre déception et notre écœurement, donc aujourd’hui il est temps de sortir ENSEMBLE du bois. En tant que salariés nous ne sommes pas que des numéros, des trigrammes extraits d’une macro mais bel et bien celles et ceux qui font tourner concrètement cette entreprise.

Nous n’avons pas besoin d’être d’accord sur l’ensemble d’une liste de revendications pour être capable de nous retrouver dans un même lieu et hors du contexte purement professionnel bien cadré. Nous jouons le jeu de la direction à nous diviser sans cesse (bureau / salle blanche, entre CSP, B1B2 vs B3, salariés « ordinaires » vs « surperformeurs »…) et à ne pas être capables de décider ensemble ce qui est important pour nous.

Le pire c’est qu’à tous les niveaux, vous êtes nombreux à nous contacter pour nous donner votre avis, à exprimer vos désaccords sur les choix de la nouvelle direction, sur la TRANSFORMATION telle qu’elle est menée, sur la politique salariale et sur vos conditions de travail mais cela ne se matérialise pas concrètement par une mobilisation commune. Alors chiche ?!!! On se retrouve, on en discute, on débat et on décide de la suite sereinement au soleil entre midi et deux ? Ce rassemblement dépasse le cadre purement formel de ces NAO mais c’est un message global envoyé à notre direction.

Nous avons traversé ensemble plusieurs années très difficiles et nos perspectives dépendront de notre capacité à travailler dans la même direction à tous les niveaux, c’est pourquoi ce jeudi 23 juin, nous devons nous rassembler devant notre entreprise pour montrer que nous sommes des salariés impliqués professionnellement mais également socialement et que nous voulons faire en sorte que l’histoire de Soitec continue, mais sur de nouvelles bases…